

INFORME ESPECIAL

El proyecto de reforma laboral: variaciones sobre un mismo tema

EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL: VARIACIONES SOBRE UN MISMO TEMA

El Poder Ejecutivo acaba de enviar al congreso un (otro) **proyecto de ley destinado a reformar el marco normativo de las relaciones laborales**,¹ que es una continuación, en términos de los objetivos que pueden distinguirse (y también de sus componentes), de las propuestas inicialmente incluidas en el Decreto de Necesidades y Urgencia 70, de diciembre de 2023 (DNU 70/23) y luego en la ley “Bases”, Nº 27.742 (LB) del año pasado. A su vez, este ímpetu reformista del gobierno instalado en 2023 se enmarca en uno, más extenso, que compartieron varias administraciones desde principios de los años noventa.

Estas normas apuntan a varios aspectos de las regulaciones existentes y su examen se puede ordenar desde diversas perspectivas e, incluso, diferenciar objetivos específicos. Sin embargo, la línea que guía este proceso reformista es la reducción de los costos salariales y no salariales de los empleadores.

Se busca avanzar (o ya se avanzó con la LB) en ese objetivo general a través de la disminución de la protección de los trabajadores durante el proceso de trabajo, de la reducción de la capacidad negociadora de los trabajadores, la facilitación de la “deslaboralización” y la reducción directa e indirecta de costos salariales y no salariales. Estas notas comentarán brevemente algunas de las modificaciones propuestas (y algunas ya implementadas a través de la LB) y no pretende realizar un examen exhaustivo de todas las medidas consideradas.

La disminución de la protección de los trabajadores en el ámbito laboral y la reducción de los costos salariales, de manera indirecta, resulta de modificaciones en normas de derecho individual. Una de ellas es la **potestad de que la cadencia de la jornada diaria, respetando las horas anuales totales y las horas de descanso entre jornadas (“banco de horas”), sean “acordadas” libremente por trabajador y empleador** (léase, establecidas por el empleador). Ello derivará seguramente en una reducción de horas extras y, por lo tanto, de las remuneraciones de los trabajadores. También se establece que **las partes pueden acordar la distribución de los días de vacaciones**. Ambos aspectos, además de lo dicho sobre las remuneraciones, afectan el bienestar más general

¹ Respecto de las propuestas que hace este proyecto, se tomó en cuenta la versión del Dictamen de las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Presupuesto y Hacienda, del 18 de diciembre de 2025.

de los trabajadores en tanto alteran sus rutinas y afectarán negativamente la posibilidad de lograr una mejor conciliación entre el trabajo y la familia.

La posibilidad de que estos parámetros básicos de las relaciones laborales dejen de acordarse colectivamente para individualizarlos es un cambio significativo en la lógica de la relación laboral donde precisamente la evidente diferencia en el poder de negociación de sus partes es la razón de ser de las normas y del papel de los sindicatos. No deja de ser extraño la constante referencia a la “modernización” cuando se está proponiendo volver atrás más de 150 años cuando no existía límite para la decisión del empleador sobre la jornada.

Una propuesta que muestra esto con mayor claridad quizás es la **derogación de la ley de Teletrabajo**. Más allá de la posibilidad de hacer ajustes a la misma, su eliminación generará un vacío sobre aspectos que no están abordados en el plexo normativo vigente y que redundarán en menor protección y menores costos para los empresarios.² En este mismo sentido, la propuesta va en una dirección contraria a las reformas introducidas en muchos países, incluso de América Latina, como Chile, respecto al **régimen para trabajadores de plataformas**. Aún en aquellos casos que no determinan el carácter laboral de la relación de trabajo, establecen una serie de protecciones a los trabajadores y obligaciones a las empresas de las aplicaciones. La ley elevada recientemente en Argentina sólo busca ratificar explícitamente el carácter no laboral de esa relación y no otorga ningún beneficio efectivo al trabajador. Un ejemplo de ellos es el señalamiento que hace de que el trabajador debe estar cubierto por un seguro de accidente, aunque establece “la responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas”, por tanto, no hay obligación de que lo abone la plataforma.

En esa búsqueda de disminuir costos, Argentina pasa ahora al selecto grupo de países en el cual no sólo no hay restricciones al despido,³ sino que tampoco existen costos. Ello resulta de la **creación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL)** que se conformará con una contribución mensual del empleador del 3% del monto total de las remuneraciones que abona. Este fondo acumulado se utilizará únicamente para hacer frente a los pagos de las indemnizaciones por despido que realice. Sin embargo, esta contribución no constituye un costo adicional para

² Entre otros aspectos, la ley establecía que el empleador deberá proveer los equipos, afrontar costos de conexión y otros que incurre en trabajador en su domicilio; a su vez, los trabajadores gozan del derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo.

³ Quizás cabe aquí enfatizar que un empleador puede despedir a un asalariado sin invocar causa, ni solicitar ningún tipo de autorización previa, en tanto abone la indemnización prevista por la ley.

el empleador ya que simultáneamente se le reduce la alícuota del pago de las contribuciones a la seguridad social (SS) también en 3%. Esto es, el Estado subsidia plenamente a los despidos sin causa.⁴ En este caso, la reducción del costo para el empleador no afectaría en principio a los trabajadores ya que se mantiene el monto que debe abonarse por indemnizaciones. Además, se mantiene el **aumento del período de prueba de tres a seis meses**⁵ (estipulado en la LB) y **se elimina el preaviso** para aquellos en esta situación. Cabe enfatizar dos posibles efectos de la inexistencia de costos del despido y reducción del período de prueba: por un lado, el probable aumento de los despidos y por lo tanto de la mayor inestabilidad ocupacional y de ingresos para los trabajadores. Por el otro lado, el incremento del poder de negociación de los empleadores en tanto el despido es uno de los mecanismos de disciplinamiento con los que cuenta.

La ampliación de la posibilidad de caracterizar como “no laborales” algunas relaciones ha sido también un objetivo asociado al menor costo que tienen esas modalidades. Ya había habido propuesta en los proyectos de 2017 y 2018 y en la LB. En esta última se dificultaron los criterios para considerar a una relación como laboral al explicitar que no deberían considerarse como tales las derivadas de prestación de servicios u obra por las cuales se emite factura. En la propuesta reciente se insiste con este tema. En la LB también se había establecido la **posibilidad de que trabajadores por cuenta propia tuvieran “colaboradores”**. La facilitación de la deslaboralización aumentará el fraude laboral y tienen consecuencias negativas sobre los ingresos de los trabajadores y su estabilidad.

En términos de costos directos no salariales, también establece una **reducción general de las contribuciones patronales a las Obras Sociales**, que pasan de 6% a 5%.

La afectación de los ingresos de la Seguridad Social derivado de las alícuotas asociadas al FAL no debería impactar sobre las jubilaciones en tanto no se altere la ley previsional. Podría indirectamente llevar al gobierno a limitar los bonos extraordinarios y desalentar aumentos especiales. En cambio, la baja de los aportes a las Obras Sociales sí afectará la recaudación de estas instituciones y eventualmente la cantidad y calidad de los servicios que ofrecen.

⁴ Puede calcularse que, cuando entre en régimen (después de algunos años) el FAL posibilitaría abonar plenamente las indemnizaciones a las firmas que despiden aproximadamente a la tercera parte de su personal todos los años. Por lo tanto, sólo algunos rubros de muy alta rotación deberían agregar recursos propios al momento de los despidos.

⁵ Extensible a 8 o 12 meses según acuerdo convencional.

Se apreció que algunas de las reformas ya comentadas sobre aspectos del derecho individual afectarían también negativamente los ingresos y bienestar general de los trabajadores a través de su efecto sobre su capacidad negociadora. Otra propuesta en este sentido, ya sancionada en la LB, fue la **inclusión como causales de despido justificado (es decir, aquel por el que no se paga indemnización) la participación en bloqueos o tomas de establecimiento que afecten la libertad de trabajo**. Ello implica limitar seriamente la acción gremial en los establecimientos esgrimiendo causas especificadas de manera ambigua.

Pero la capacidad negociadora de los trabajadores se encuentra llamada a ser debilitada muy significativamente por las reformas realizadas, y las que se proponen, a la normativa de índole colectiva. En este ámbito se pueden distinguir tres objetivos específicos: modificar el funcionamiento de las convenciones colectivas, limitar la acción reivindicativa de los sindicatos y afectar su financiamiento.

Respecto del primer aspecto, **se revierte la jerarquía de los acuerdos en tanto los de menor nivel (región, empresa) prevalecerán sobre los de mayor nivel (rama, región)**. Esto es, un parámetro fijado en un acuerdo de rama (remuneraciones, jornada total, beneficios monetarios y no monetarios) pueden ser reducidos o excluidos en uno que tenga como ámbito a una región o firma. Actualmente, los convenios de rango menor sólo pueden mejorar lo acordado por otro de rango mayor. Es previsible que ello derive en una disminución promedio de remuneraciones y otros beneficios y en una mayor desigualdad entre regiones y empresas. Esto se refuerza con la facilitación de la creación de sindicatos a nivel de firma.

Adicionalmente, **se deroga la ultraactividad de los convenios colectivos** (esto es, que lo acordado en una convención colectiva siga vigente hasta tanto no sean modificados por otra) en lo que hace a las cláusulas que fijan obligaciones para las partes que los firman. Entre ellas se encuentran aspectos como la cantidad de delegados en las empresas, aportes de las firmas a las organizaciones sindicales o similares. Los empresarios tendrán el incentivo para no volver a discutir esos aspectos que implican recursos a los sindicatos, o lo harán sólo si es a la baja.

Una de las restricciones quizás más significativas que plantea el proyecto reciente es la insistencia con la **limitación al derecho a huelga** a través de la modificación de la norma sobre conflictos colectivos. La redacción vigente señala que, si se adoptan medidas legítimas de acción directa en actividades consideradas servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para

evitar su interrupción. Establecía que se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. El proyecto elevado recientemente vuelve a plantear cambios sustanciales –ya contemplados en el DNU 70/23– en tanto fija que **en estos servicios esenciales debe asegurarse una cobertura del 75% de las prestaciones, y agrega otras actividades a la lista de esenciales (servicios de telecomunicaciones, la aeronáutica comercial, cuidado de menores y servicios educativos, excluido el nivel terciario, el servicio de recolección de residuos)**. Pero en su búsqueda de recortar aún más la actividad sindical, establece una nueva categoría de actividades de “**importancia trascendental**”, a la que incorpora una larga lista de sectores como **producción de medicamentos, el resto del transporte, toda la industria alimenticia y su cadena de valor, los servicios bancarios, financieros, hoteleros, otras actividades afectados a compromisos de exportación**. En ellas debe asegurarse el 50% de la prestación del servicio. Más allá de no resultar evidente la lógica de por qué el transporte de bebidas o la venta de materiales para la construcción son de “importancia trascendental” en el marco de una normativa sobre huelga, cabe señalar que, aproximadamente, ambos conjuntos de actividades imponen restricciones al derecho a huelga a la mitad de los trabajadores formales privados. Esto es, en los hechos resultaría muy difícil desplegar un derecho básico, históricamente reconocido a los trabajadores. Adicionalmente, establece que la participación del sindicato en bloqueos o tomas de establecimiento que afecten la libertad de trabajo están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves.

Finalmente, se busca afectar los recursos con los que se financian los sindicatos. **Ya no sería obligatorio que los empleadores descuenten de las remuneraciones de los trabajadores a las cuotas de los afiliados.** Si lo hacen, se requerirá la explícita autorización del trabajador. Esto está llamado a reducir en alguna medida los flujos de recursos hacia los sindicatos.

Estas reformas, por tanto, implican –e implicarán– menor protección y, potencialmente, menores remuneraciones, traslación de costos de los empleadores a la sociedad en su conjunto, reducción de la capacidad negociadora de los trabajadores asociada, en parte, a medidas como la drástica (y quizás ilegal) limitación al derecho a huelga y a la descentralización de la negociación.

Por supuesto, es perfectamente legítimo promover discusiones sobre la regulación laboral a partir de los cuales surja la conveniencia o necesidad de modificarla a la luz de los cambios del mercado de trabajo. Pero esos objetivos

que persiguen los cambios, lejos de “modernizar” las relaciones laborales constituyen la continuidad de una línea de propuestas, uno de cuyos fundamentos es que en la relación laboral existe un desbalance de la capacidad negociadora a favor de los trabajadores, precisamente la idea opuesta a la que ha dado lugar al nacimiento y desarrollo de las regulaciones laborales, tanto en Argentina como en el mundo.